



## Otel Çalışanlarının Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine Etkisi (The Effect of Sociotropic and Autonomic Personality Characteristics of the Hotel Employees on the Organizational Identification Levels)

\*Nuran AKŞİT AŞIK<sup>a</sup>

<sup>a</sup> Balıkesir University, Balıkesir Vocational School, Department of Hotel, Restaurant and Catering Service, Balıkesir/Turkey

### Makale Geçmişi

Gönderim

Tarihi:07.07.2017

Kabul Tarihi:14.09.2017

### Anahtar Kelimeler

Otel Çalışanları

Sosyotropik ve Otonomik  
Kişilik

Örgütsel Özdeşleşme

### Öz

Bu çalışmanın temel amacı; otel çalışanlarının sosyotropik kişilik veya otonomik kişilik özelliklerinden hangisine yakın olduklarını belirlemek ve söz konusu kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerinde olumlu/olumsuz etkilerini incelemektir. Araştırmanın evrenini, Balıkesir’de faaliyet gösteren otellerin çalışanları oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplamak için, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmış ve soru formu 174 çalışana uygulanmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde yüzde, aritmetik ortalama, Pearson korelasyonu ve çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre, otel çalışanlarının sosyotropi puan ortalaması  $\bar{x}=74,25$  otonomi puan ortalaması  $\bar{x}=93,77$  ve örgütsel özdeşleşme puan ortalaması ise  $\bar{x}=3,97$ ’dir. Bulgular, otonomik kişilik özelliğinin alt boyutu olan kişisel başarının örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Ayrıca sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutlarından ayrılık kaygısının örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde etkilediği belirlenmiştir.

### Keywords

Hotel Employee

Sociotropic and Autonomic  
Personality

Organizational Identification

### Abstract

The main aim of this study is to find out, whether or not hotel employees have tendency to sociotropic or autonomic personality characteristics and to examine negative or positive effects of these personality traits on organizational identification. The population of the study is formed, hotel employees in Balıkesir. To collect data for the study, the survey technique was used and the questionnaire form was administered to the 174 employees. Percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation and multiple regression analysis were used for data analysis. According to the findings of the study, hotel employees’ mean sociotropy scale scores  $\bar{x}=74,25$  points, autonomy scale scores  $\bar{x}=93,77$  points and organizational identification scale scores  $\bar{x}=3,97$  points. Findings demonstrate that personal success affects organizational identification positive direction while separation anxiety affects negative direction.

\* Sorumlu Yazar.

E-posta: [nuranasik@hotmail.com](mailto:nuranasik@hotmail.com) (N. Akşit Aşık),

## **GİRİŞ**

Bireylerin kişilik özellikleri, yaşamın her alanında olduğu gibi, çalışma yaşamında da büyük önem taşımaktadır. Çalışanların kişiliklerine uygun işlerde çalışmaları, kendilerinin olduğu kadar çalıştıkları işletmenin de verimliliğini ve başarısını artırmaktadır. Bununla birlikte, günümüzde pek çok kişinin kişiliğine uygun olmayan işlerde çalıştırılması giderek ciddi bir sorun haline gelmektedir. Özellikle emek yoğun özellik gösteren otel işletmelerinde çalışanların kişilik yapısı, örgütsel başarı ve müşteri memnuniyeti bakımından anahtar rol oynamaktadır.

Örgütlerin varlığını devam ettirmesi büyük ölçüde üstün yetenek ve becerilere sahip olan ve örgütsel amaçları benimsemiş çalışanlara bağlıdır. Başka bir ifade ile örgütlerin uzun vadeli amaçlarına ulaşabilmesi, çalışanların örgüte üyeliğinden gurur duyması ve kendini tanımlarken örgütün temel niteliklerini kullanmasını gerektirmektedir. Böyle bir duygusal yakınlaşma sonucunda ortaya çıkan örgütsel özdeşleşme ile birey psikolojik olarak kendini örgütün bir parçası olarak hissetmektedir (Scott ve Lane, 2000; İşcan, 2006).

Son yıllarda, çalışanların kişilik özelliklerine, yetenek ve beklentilerine uygun alanlarda istihdam edilmelerinin önemini vurgulayan birçok çalışma yapılmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile ilgili çalışmaların daha çok sağlık ve eğitim alanlarında yoğunlaştığı görülmektedir (Westmaas, Ferrence ve Wild 2006; Malak ve Üstün, 2011; Baydoğan ve Dağ, 2008; Akgün, 2017; Otacıoğlu, 2008; Sutherland ve Morley, 2008). Konaklama işletmelerinde çalışanların ya da turizm öğrencilerinin sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini araştıran çok az sayıda (Solmaz, Erdoğan ve Türkay ve Korkutata, 2012; Tokmak, Turgut ve Öktem, 2013; Öktem, Turgut ve Tokmak, 2013) çalışma bulunmaktadır. Benzer şekilde literatürde çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerini ve özdeşleşmenin bireysel öncüllerini ölçen çalışmalar da yer almaktadır (Cremer, 2005; Olkkonen ve Lipponen, 2006; Dukerich, Golden ve Shortell, 2002; Lipponen, 2001; Bartel ve Dutton, 2000). Bununla birlikte yapılan yazın taramasında, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşmeye etkisini ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda gerçekleştirilen çalışmanın ana amacı, Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışanların, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinden hangisine yakın olduğunu belirlemek, kişilik özellikleri ve alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme ile ilişkilerini incelemektir. Ayrıca sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşmeyi etkileyip etkilemediğinin belirlenmesi araştırmanın bir diğer amacını oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen bulguların, ilgili yazına ve özellikle işgören bulma ve seçme sürecinde, uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

### **Sosyotropik ve Otonomik Kişilik**

Beck'in (1983) bilişsel kuramına göre kişiliğin sosyotropi ve otonomi üzere iki boyutu bulunmaktadır. Sosyotropi bireyin diğer insanlar ile pozitif etkileşim gösterebilme ve olumlu ilişkiler kurabilme özelliği olarak tanımlanmaktadır (Beck, Taylor ve Robbins, 2003; Kabakçı, 2001). Sosyotropik kişilik yapısına sahip olan bireylerin en temel özellikleri; başkalarına yardım etmeye istekli olmaları, ekip çalışmasından hoşlanmaları, diğer insanlarla iyi iletişim kurmalarıdır (Kaya, Aştı, Acaroğlu, Kaya ve Şendir, 2006; Lynch, Robins ve Morse, 2003; Bagby vd., 2001). Sosyotropik kişilikler olumlu imaj oluşturmak için, önemli gördükleri kişilerin sevgisini, saygısını kazanma ve başkaları tarafından kabul görme gereksinimini daha yoğun hissederler (Şahin, Ulusoy ve Şahin, 1993; Sato ve McCann, 2007; Fresco, Sampson, Craighead ve Koons, 2001 ). Ayrıca sosyotropik kişiliği

baskın olanlar, başkalarından onay almaya önem veren, inatçı olmayan, yönetilmeye yatkın ve diğerlerine bağımlı davranışlar gösterirler (Kabakçı, 2001, s. 274). Bu davranışlarının altında yatan temel korkuları, savunmasızlık, itilmişlik ve duygularını eksik ifade etmeleridir (Bieling, Beck ve Brown, 2000, s. 765). Dolayısıyla sosyotropik kişiliklerin yaşam tatminleri daha çok başka insanlarla ilişkilerine bağlı olup, değer verdikleri kişiler tarafından onaylanmama ya da kabul görmemeleri durumunda stres yaşama ve depresyona girme olasılıkları yüksektir (Bagby vd. 2001; Hilton ve Cook, 2004; Engin ve Cam, 2009).

Otonomi ise kişinin bağımsızlık, kişisel haklarını koruma ve hatta arttırabilme özelliği olarak tanımlanmaktadır (Beck, 1983; Keskin ve Yıldırım, 2008). Babadağ (2001) otonomiye, insanın özgür düşünüp karar verme, kararını eyleme geçirme, bağımsız davranma gücü ve yetkisi olarak tanımlamaktadır. Otonomik kişilik özelliği baskın olan bireyler, kendi aktivitelerini yönlendirmekten, hedeflerine ulaşmaktan, çevrelerinde olup biten her şeyi kontrol etmekten ve başarılı olmaktan mutluluk duyarlar (Kabakçı 2001; Kaya vd., 2006). Otonomik kişilikler başarı odaklı, oto kontrolü yüksek, başkalarına karşı savunmacı tutum sergileyen ve çatışmaya yatkın olan bireylerdir (Sato ve McCann, 2007; Kaya vd., 2006; Beck vd., 2003; Lynch vd., 2003). Otonomik kişiliklerin en temel korkuları; yetersizlik, başarısızlık, kontrol kaybı ve başkaları tarafından küçümsenmedir (Sato, 2003; Fresco vd., 2001).

Bireyler arasında sosyal ilişki odaklı ve başarıya odaklı şeklinde bir ayrım yapan Beck, sosyal odaklı kişileri sosyotropik kişilik, başarı odaklı kişileri de otonomik kişilik olarak tanımlamaktadır (Shih, 2006; Gorski ve Young, 2002). Kabakçı'ya (2001) göre otonomik kişilik özellikleri, sosyotropik kişilik özelliklerinden etkilenmektedir. Başka bir ifade ile birçok otonomik gereksinimin aslında sosyotropik gereksinimleri karşılamak için bir araç olduğu düşünülmektedir. Örneğin başarı gereksinimi otonomik kişilik yapısını temsil etmekle birlikte, bireyin başarısız olduğunda başkaları tarafından sevilmeceği düşüncesi temelde sosyotropik kişilik özelliklerine vurgu yapmaktadır. Bu nedenle sosyotropik ve otonomik ihtiyaçları birbirinden kesin çizgilerle ayırmak oldukça zordur.

### **Örgütsel Özdeşleşme**

Son yıllarda örgüt ve çalışan ilişkilerini inceleyen çalışmalarda üzerinde en çok durulan kavramlardan birisi, örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşmenin bütünsel bir kavram olarak ele alınması, grup içi ve gruplar arası ilişkileri ele alan sosyal kimlik teorisine dayanmaktadır. Sosyal kimlik teorisi, bireylerin buldukları sosyal çevre içinde, kendilerini ve diğerlerini, çeşitli sosyal kategorilere göre sınıflandırma eğiliminde olduklarını savunmaktadır (Tajfel, 1978, s. 63). Bireyler sınıflandırma yoluyla, kendilerini, kişisel düzeyde benzeri olmayan, grup düzeyinde ise diğer grup üyelerinden farklı grup üyesi olarak tanımlamaktadır. Bireyin kendisini örgütün bütünüyle tanımlaması ve örgütü kendinden bir parça olarak görmesi durumunda ise örgütsel özdeşleşme ortaya çıkmaktadır (Dick, Wagner, Stellmacher ve Christ, 2004, s. 172).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin benliğini örgütü açısından tanımlamaya hazır olma durumunu ifade eden bilişsel bir bağdır (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994, s. 239). Bireyin örgütle arasında kurmak istediği psikolojik bağ (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 2) olarak da tanımlanan örgütsel özdeşleşme, örgütün amaçlarıyla bireyin amaçlarının giderek daha fazla bütünleşmesi ve uyumlaşması sürecidir (Ashforth ve Mael, 1989, s. 23). Bilişsel ve

duygusal bir kavram olan örgütsel özdeşleşme; bireyin, örgütün başarı ve başarısızlığını kendi başarı ve başarısızlığı olarak algılamasıdır (Ashforth, Mael, 1989, s. 34).

Örgütsel özdeşleşme örgütsel tutum ve davranışlar için bir zemin oluşturmakta ve örgüt işlevlerini olumlu yönde etkilemektedir (Knippenberg ve Schie, 2000; Ashforth, Harrison ve Corley, 2008). Örgütsel özdeşleşme kişinin benlik algısını geliştirmekte, bireyin ait olma, güven ve iletişim gereksinimlerini karşılamakta ve çalışanın kendisi hakkında olumlu düşünmesini sağlamaktadır (Ashforth vd., 2008; Dick vd., 2004). Çalışanların örgüte ve işe yönelik tutum ve davranışlarının ne olduğunu açıklayan örgütsel özdeşleşme, örgüt ile çalışan arasındaki olumlu psikolojik ilişkiyi yansıtmaktadır (Fındık, 2011, s. 54). Bu durum örgütsel özdeşleşmenin çalışma yaşamında ne kadar önemli bir konu olduğu çok vurgulamaktadır (Polat ve Meydan, 2010, s. 147). Gerçekten örgütleriyle özdeşleşen çalışanlar diğer bireylerle iletişim ya da etkileşime geçtiklerinde örgütü en iyi şekilde temsil etmekte ve ortak çıkarlara uygun karar almaktadırlar (Miller, Allen, Casey ve Johnson, 2000, s. 629).

## **YÖNTEM**

Araştırma, ilişkisel tarama modelinde bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2002). Tarama yolu ile bulunan ilişkiler bir neden sonuç ilişkisinden ziyade, bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde bunun diğer değişkenin kestirilmesini sağlaması bağlamında yorumlanır (Büyüköztürk, 2001, s. 3). Bu doğrultuda gerçekleştirilen çalışmada, çalışanların sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki, korelasyon türü ilişkisel tarama modeli kullanılarak çözümlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin alt boyutlarının, örgütsel özdeşleşmeyi etkileme düzeyleri arasında bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

### **Araştırmanın Amacı**

Araştırmanın amacı, otel işletmelerinde çalışanların sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerini belirlemek ve söz konusu kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme ile ilişkisini ortaya koymaktır. Ayrıca çalışanların sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisini belirlemek bir diğer amacı oluşturmaktadır.

### **Evren ve Örneklem**

Balıkesir İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü'nden alınan verilere göre Balıkesir il merkezinde faaliyet gösteren turizm işletme belgeli otel sayısı 9 (1 adet 5 yıldızlı, 5 adet 3 yıldızlı, 2 adet 2 yıldızlı ve 1 adet 1 yıldızlı) olarak belirlenmiştir ([www.balikesirkulturturizm.gov.tr](http://www.balikesirkulturturizm.gov.tr)). Uygulamaya geçilmeden önce hazırlanan anket formunun içerik ve yapı açısından yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla 28 çalışan üzerinde pilot uygulamaya yapılmıştır. Çalışanlarla yüz yüze yapılan uygulama sonrası önermelerin bazıları daha anlaşılır hale getirilmiş ve anket formuna son şekli verilmiştir. Daha sonra anket uygulanması için izin almak ve çalışan sayılarını öğrenmek amacıyla 9 otel işletmesi ile görüşülmüştür. Görüşmeler sonucunda otel işletmelerinde çalışan personel sayısının 180 olduğu öğrenilmiştir. Evreninin zaman ve maliyet bakımından ulaşılabilir özellikte olması nedeniyle, anketin uygulanmasında tam sayım tekniği kullanılmasına karar verilmiştir. Tam sayım tekniği anketin evreni oluşturan bütün birimlere uygulanması olarak tanımlanmaktadır (Nakip, 2006, s. 197). Bu doğrultuda otel işletmelerinde

çalışanların her biri için otel yöneticilerine anket formu bırakılmış bir ay sonra doldurulmuş olarak teslim alınmıştır. Ancak kayıp değer kullanılarak telafi edilemeyecek düzeyde eksik bilgi içeren ve okunmadan doldurulduğu düşünülen 6 anket formu değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu durumun madde sayısının çok olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Böylece toplam 174 anket formu değerlendirmeye alınmış olup, anketin geri dönüş oranı %96,7 olmuştur.

### **Veri Toplama Araçları**

Araştırmanın verileri üç bölümden oluşan anket formuyla toplanmıştır. Anketin ilk bölümünü katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik beş sorudan oluşan kişisel bilgi formu oluşturmaktadır. Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan ölçekler ise aşağıda verilmektedir:

**Sosyotropi-Otonomi Ölçeği (SOSOTÖ):** Beck vd. (1983) tarafından geliştirilmiş olan ölçek toplam 60 maddeden oluşmaktadır. Kendi kendine değerlendirmeye dayanan ölçek, Şahin, Ulusoy ve Şahin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmış, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiştir. Ölçek için beşli Likert tipi derecelendirme (0= Hiç Tanımlamıyor, 1= Biraz Tanımlıyor, 2= Oldukça Tanımlıyor, 3= İyi Tanımlıyor, 4= Çok İyi Tanımlıyor) kullanılmış ve katılımcıların kendilerini en iyi tanımlayan önermeye göre cevaplamaları istenmiştir.

Ölçeğin alt boyutları birbirinden bağımsız olup, her bir ölçekten alınabilecek puan aralığı 0-120 arasındadır. Ölçeğin değerlendirilmesinde sosyotropi alt boyutunda puanların yüksek olması, sosyotropik kişilik özelliklerinin baskın, otonomi alt boyutunda puanların yüksek olması ise otonomi özelliklerinin baskın olduğunu göstermektedir.

**Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği:** Çalışanların örgütsel özdeşleşme derecelerini belirlemek için Mael ve Ashforth'un (1992) geliştirdikleri ve Tüzün (2006) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Bu ölçek, tek bir boyuttan ve 6 önermeden oluşmaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeği için beşli Likert tipi derecelendirme (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kısmen Katılıyorum, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum) kullanılmıştır. Örgütsel özdeşleşme puanlarının yüksek olması, çalışanların örgütleriyle özdeşleşme düzeyinin arttığını işaret etmektedir.

### **Verilerin Analizi**

Çalışmadan elde edilen bulguların değerlendirilmesinde istatistiksel analiz paket programı kullanılmıştır. Otel çalışanlarının tanımlayıcı özelliklerinin belirlenmesinde frekans ve yüzde istatistiklerinden faydalanılmıştır. Çalışanların sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde korelasyon analizi, sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerinin belirlenmesinde ise çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

### **Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği**

Sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ölçeğinin yapı geçerliliğinin sınanabilmesi için ölçeklere faktör analizi uygulanmış ve verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett Sphericity testi ile incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo 1.** Ölçeklerin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	$\alpha$	KMO	A. Chi-Square	Açıklanan Toplam Varyans (%)	p
Sosyotropik Kişilik	,79	0,81	4395,66	74,97	,00
Otonomik Kişilik	,83				
Örgütsel Özdeşleşme	,81	0,72	339,93	59,843	,00

Sosyotropik kişilik ölçeği için KMO değeri 0,72 olup, Barlett Sphericity testi sonuçları da anlamlıdır ( $\chi^2=4395,66$ ;  $p<,00$ ). Sosyotropik ve otonomik kişilik ölçeğine yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri birden büyük iki boyut elde edilmiştir. Toplam varyansın %74,97'sini açıklayan bu boyutlar “sosyotropik kişilik” ve “otonomik kişilik” olarak adlandırılmıştır. Yapılan güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa katsayısı sosyotropik kişilik özelliği için  $\alpha=0,79$ , otonomik kişilik özelliği için  $\alpha=0,83$  olarak bulunmuştur.

Örgütsel özdeşleşme ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda KMO değeri 0,72 ve Barlett Sphericity testi sonucu ( $\chi^2=339,93$ ;  $p<,00$ ) olarak bulunmuştur. Ölçek toplam varyansın %59,84'ünü açıklamaktadır. Örgütsel özdeşleşme ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucunda Cronbach Alfa Katsayısı  $\alpha=,81$  olarak bulunmuştur. Elde edilen sonuçlar sosyotropik ve otonomik kişilik ve örgütsel özdeşleşme ölçeklerinin güvenilir olduğunu ve analize devam edilebileceğini göstermektedir.

## BULGULAR

### Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanlara ait demografik özellikler Tablo 2’de verilmektedir.

**Tablo 2.** Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler	Değişken Türü	f	Yüzde (%)
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	68	39,1
	Erkek	106	60,9
<b>Medeni Durum</b>	Evli	81	46,6
	Bekâr	93	53,4
<b>Yaş</b>	18-24	62	35,6
	25-34	63	36,2
	35-44	28	16,1
	45-54	13	7,5
	55 ve üstü	8	4,6
<b>Eğitim Durumu</b>	İlköğretim	49	28,2
	Ortaöğretim	71	40,8
	Ön lisans	37	21,3
	Lisans	17	9,8
<b>Oteldeki Pozisyonu</b>	Üst Düzey Yönetici	8	4,6
	Orta Kademe Yönetici	19	10,9
	Çalışan	147	84,5

Katılımcıların %60,9'unu erkekler, %39,1'ini ise kadınlar oluşturmaktadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde %46,6'sının evli, %53,4'ünün ise bekâr olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre dağılım incelendiğinde çalışanların sırasıyla 25-34 (%36,2), 18-24 (%35,6), 35-44 (%16,1) yaş aralığında olduğu

belirlenmiştir. Eğitim düzeyine göre, çalışanların %40,8'i ortaöğretim mezunu, %28,2'si ilköğretim mezunu, %21,3'ü ön lisans mezunu, %9,8'i lisans mezunudur. Katılımcıların %84,5'i çalışan, %10,9'u orta kademe yönetici, %4,6'sı ise üst düzey yöneticidir.

### Değişkenlerin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

**Tablo 3.** Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri ve Alt Boyutları İle Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Kişilik Özelliği	Madde Sayısı	Ortalama	Standart Sapma
Onaylanmama Kaygısı	10	14,18	4,383
Ayrılık Kaygısı	13	34,22	6,134
Başkalarını Memnun Etme Kaygısı	7	25,84	5,611
Kişisel Başarı	12	38,43	5,278
Bağımsızlık	12	36,87	5,968
Yalnızlıktan Hoşlanma	6	18,47	2,482
Sosyotropik Kişilik	30	74,25	9,577
Otonomik Kişilik	30	93,77	9,125
Örgütsel Özdeşleşme	6	3,97	,700

Tablo 3 incelendiğinde otel çalışanlarının sosyotropik kişilik özellikleri puan ortalamasının  $\bar{x}=74,25$  olduğu görülmektedir. Sosyotropi ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları ise ayrılık kaygısı  $\bar{x}=34,22$ , başkalarını memnun etme kaygısı  $\bar{x}=25,84$  ve onaylanmama kaygısı  $\bar{x}=14,18$  olarak bulunmuştur. Çalışanların otonomik kişilik özellikleri puan ortalaması ise  $\bar{x}=93,77$  olarak hesaplanmıştır. Otonomi ölçeğinin alt boyutlarının puan ortalamaları ise kişisel başarı  $\bar{x}=38,43$ , bağımsızlık  $\bar{x}=36,87$  ve yalnızlıktan hoşlanma boyutunda  $\bar{x}=18,47$  olarak belirlenmiştir. Elde edilen puan ortalamaları, otel çalışanlarının sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin ortalamasının üzerinde olduğunu ancak otonomik kişilik özelliğinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyinin de iyi ( $\bar{x}=3,97$ ) düzeyde olduğu belirlenmiştir.

### Korelasyon ve Regresyon Analizleri

Araştırmaya katılan otel çalışanlarının sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişki, korelasyon analizi yardımıyla belirlenmiştir. Korelasyon analizine tabi tutulan değişkenler arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayısı mutlak değeri, 0,00-0,25 ise çok zayıf, 0,26-0,49 ise zayıf, 0,50-0,69 ise orta, 0,70-0,89 ise yüksek, 0,90-1,00 ise çok yüksek düzeyde ilişki olduğu kabul edilmiştir (Kalaycı, 2005). Analiz sonucunda ortaya çıkan ilişkiler Tablo 4'de verilmektedir.

**Tablo 4.** Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Onaylanmama Kaygısı	1							
2 Ayrılık Kaygısı	,178*	1						
3 B. Memnun Etme Kaygısı	,220**	-,007	1					
4 Kişisel Başarı	-,004	,054	-,038	1				
5 Bağımsızlık	,025	,080	,040	,263**	1			
6 Yalnızlıktan Hoşlanma	,096	,001	,016	,061	-,101	1		
7 Sosyotropik Kişilik	,732**	,505**	,694**	-,002	,069	,061	1	

8 Otonomik Kişilik	,038	,082	,002	,056	,804**	,723**	,207**	1
9 Özdeşleşme	,030	-,426**	-,118	-,094	,279**	,017	-,222**	,241**

\* Correlation is significant at the 0,05 level (2-tailed)

\*\* Correlation is significant at the 0,01 level (2-tailed)

Tablo 4 incelendiğinde, sosyotropik kişilik ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı ( $p < ,01$ ) ve zıt yönlü ( $r = -,222$ ) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Sosyotropik kişilik özelliğinin alt boyutlarından ayrılık kaygısı ( $r = -,426$ ) ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif yönlü ve zayıf ( $p < ,01$ ) bir ilişki saptanmıştır. Bu durum çalışanların ayrılık kaygıları arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Başkalarını memnun etme ve onaylanmama kaygısı ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki ise istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Otonomik kişilik ( $r = ,241$ ;  $p < ,01$ ) ile örgütsel özdeşleşme değişkenleri arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif ve çok zayıf bir ilişki göze çarpmaktadır. Otonomik kişiliğin alt boyutlarından kişisel başarı ( $r = ,279$ ;  $p < ,01$ ) ile örgütsel özdeşleşme arasında doğrusal bir ilişki vardır. Ancak bağımsızlık ve yalnızlıktan hoşlanma ile örgütsel özdeşleşme arasında ise çok düşük düzeydeki ilişki istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Araştırmada bağımsız değişkenlerin (sosyotropik ve otonomik kişilik ile alt boyutları) bağımlı değişken (örgütsel özdeşleşme) üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Regresyon analizi yapılmadan önce, modelin tolerans ve varyans büyütme faktörleri (VIF) değerleri gözden geçirilmiştir. Buna göre tolerans değerleri 0,1'den büyük ve VIF değerleri de 10'dan küçük olduğundan modelin çoklu bağıntı sorunu olmadığı belirlenmiştir (Albayrak, 2005, s. 131). Ayrıca modeldeki değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olup olmadığını ortaya koyan Durbin-Watson katsayısı hesaplanmıştır. Durbin-Watson katsayısının 0-4 arasında ve özellikle ikiden küçük değerler alması halinde otokorelasyon sorunu olmadığı kabul edilmektedir (Sevüktekin, 2007, s. 243). Elde edilen katsayı (1,369) değişkenler arasında otokorelasyon sorunu bulunmadığını ve regresyon analizine devam edilebileceğini göstermektedir.

**Tablo 5.** Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özelliklerinin Alt Boyutlarının Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi

Bağımsız Değişkenler	Stan. $\beta$	S. H.	t	Sig.	Tolerans	VIF
(Sabit)		,615	5,290	,00		
Onaylanmama Kaygısı	-,054	,009	-,787	,43	,911	1,098
Ayrılık Kaygısı	-,437	,011	-6,514	,00*	,959	1,043
Başkalarını Memnun Etme Kaygısı	,047	,008	,699	,48	,946	1,057
Kişisel Başarı	,290	,008	4,257	,00*	,927	1,079
Bağımsızlık	,055	,009	,796	,42	,914	1,094
Yalnızlıktan Hoşlanma	,030	,019	,457	,64	,980	1,021
F = 10,857		Tahmini Stnd. Hata = ,60425				
R = ,530		Anlamlılık Düzeyi = ,000				
R <sup>2</sup> = ,281		Durbin-Watson Katsayısı = 1,369				
Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = ,255						

\* $p < ,05$  düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 5'de verilen çoklu regresyon analizi sonuçları incelendiğinde, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ( $R^2 = ,255$ ;  $p < ,01$ ). Buna göre sosyotropik ve otonomik kişilik özellikleri birlikte, örgütsel özdeşleşmeye ait toplam varyansın %25,5'ini açıklamaktadır. Ayrıca belirlilik katsayısı ( $R^2 = ,281$ ) hesaplanmış olup, çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeylerindeki değişimin %28,1'inin ve otonomik kişilik özelliğine bağlı



olduğu söylenebilir. Sosyotropik kişiliğin alt boyutlarından ayrılık kaygısının örgütsel özdeşleşmeyi anlamlı düzeyde ve olumsuz yönde etkilediği saptanmıştır ( $\beta=-,437$ ;  $p<,01$ ). Otonomik kişilik özelliğinin alt boyutlarından kişisel başarının ise örgütsel özdeşleşmeyi olumlu etkilediği ve aralarında doğrusal bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir ( $\beta=,290$ ;  $p<,01$ ). Diğer alt boyutların örgütsel özdeşleşmeyi etkileme düzeyinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı ( $p>,01$ ) tespit edilmiştir.

## **SONUÇ VE TARTIŞMA**

Bu çalışmanın temel amacı otel çalışanların sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Araştırma bulgularına göre, otel çalışanlarının otonomik kişilik özelliği ortalaması, sosyotropik kişilik özelliği ortalamasına göre daha yüksek bulunmuştur. Daha önce turizm öğrencileri üzerinde yapılan benzer çalışmalarda da otonomik kişilik özelliği ortalaması daha yüksek bulunmuştur (Solmaz vd., 2012; Tokmak vd., 2013). Otonomik kişiliği baskın olan bireyler başarı odaklı, inisiyatif kullanabilen, bağımsız karar alabilen ve özgürlüğüne düşkün kişilerdir. Otani vd. (2011) yapmış olduğu çalışmada, otonomik kişiliğe sahip olanların çevresel belirsizliğin yüksek olduğu ve değişimin hızlı yaşandığı ortamlara daha kolay uyum sağladığı belirlenmiştir. Otel işletmelerinin piyasa koşullarında yaşanan hızlı değişim dikkate alındığında, otonomik kişilik yapısındaki çalışanların işletmenin başarısı ve müşteri tatmini açısından olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen korelasyon analizi bulguları, beklenenin aksine sosyotropik kişilik özellikleri ile örgütsel özdeşleşme arasında negatif ve çok zayıf düzeyde bir ilişki olduğu göstermektedir. Sosyotropik kişilik özelliklerine sahip olanların ekip çalışmasına yatkın olması, başkalarıyla ilişkilerinin güçlü olması, uyumlu olmaları ve genel olarak başkalarına bağımlı olmaları nedeniyle örgütsel özdeşleşme düzeylerinin yüksek olması beklenmekteydi. Ancak bulgular çalışanların sosyotropik kişilik özelliği arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bu durum yüksek sosyotropik kişiliğe sahip olanların yaşadığı ayrılık, onaylanmama ve başkalarını memnun etme kaygısı ile açıklanabilir. Nitekim sosyotropik kişiliğin alt boyutlarından ayrılık kaygısı ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde ve negatif bir korelasyon olduğu belirlenmiş olup, işletmeden atılma ya da ayrılma olasılığının çalışanların özdeşleşme düzeyini önemli ölçüde azalttığı tespit edilmiştir.

Otonomik kişilik özelliği ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve çok zayıf bir ilişkinin olduğu araştırmadan elde edilen bir diğer sonuçtur. Otonomik kişilik özelliğinin alt boyutlarından kişisel başarı ile örgütsel özdeşleşme arasında pozitif ve zayıf bir korelasyon gözlenmiştir. Bu durum otonomik kişilik yapısına sahip çalışanların, başarılı düzeyleri yükseldikçe, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin de arttığını göstermesi bakımından önemlidir. Bu noktada kişisel başarının özendirilmesi ve çalışanların başarı güdüsünün tatmin edilmesi gerektiğini söylemek mümkündür.

Sosyotropik ve otonomik kişilik özelliklerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla yapılan çoklu regresyon analizinden elde edilen bulgular, sosyotropik kişiliğin alt boyutlarından ayrılık kaygısının örgütsel özdeşleşmeyi negatif yönde ve anlamlı düzeyde etkilediğini ortaya koymuştur. Buna göre ayrılık kaygısı arttıkça, çalışanların özdeşleşme düzeyinin azalmasının otel yönetimi açısından sorun oluşturması mümkündür. Otelcilik sektöründe mesleğe ilişkin yasal düzenlemeler ve sosyal hakların yetersiz olması ayrılık

kaygısının artmasında etkili bir faktör olabilir. Sorunun mevsimlik işletmelerde çok daha ciddi boyutlarda olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla otel işletmelerinde çalışan haklarının korunması ve iş güvencesinin sağlanması gerekmektedir.

Çalışanların otonomik kişilik özelliğinin kişisel başarı alt boyutunun örgütsel özdeşleşme düzeyini etkileyen önemli bir faktör olduğu saptanmıştır. Bu durum aslında başarı duygusunun olumlu etkisini ortaya koyması bakımından son derece önemlidir. Dolayısıyla çalışanların örgütsel özdeşleşme düzeyini arttırmak için çalışanların başarısını arttıracak ve başarıyı motive edecek önlemler alınması gerekmektedir. Çalışanların eğitilmesi, işin gerektirdiği ekipman ve donanımın temin edilmesi, başarı ödülleri verilmesi ve motivasyon araçlarının etkili kullanımı kişisel başarıyı arttırdığı gibi özdeşleşme düzeyini de yükseltecektir.

Araştırmanın en önemli kısıtlılığı, sadece Balıkesir merkezde yer alan otel çalışanlarına uygulanmasıdır. Bu nedenle araştırma sonuçlarının genellenmesi doğru değildir. Ancak araştırmadan elde edilen bulguların ileride yapılacak çalışmalara altyapı oluşturacağı da bir gerçektir. Gelecekte yapılacak çalışmaların mevsimlik otel işletmelerinin çalışanlarına yönelik yapılması alan yazına daha fazla katkı sağlayacaktır.

## **KAYNAKLAR**

- Akgün, B., M. (2017). Sosyotropi Otonomi Kişilik Özellikleri ve Hemşirelik. *Arşiv Kaynak Tarama Dergisi*, 26 (1), 163-177.
- Albayrak, A., S. (2005). Çoklu Doğrusal Bağlantı Halinde En Küçük Kareler Tekniğinin Alternatifi Yanlı Tahmin Teknikleri ve Bir Uygulama. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1 (1), 105-126.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social Identity and The Organization. *Academy Of Management Review*, 14, 20-39.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H. ve Corley, K.G. (2008). Identification in Organizations: an Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34 (3), 325-374.
- Babadağ, K. (2001). Meslekleşme ve Kadın. I. Uluslararası ve 8. Ulusal Hemşirelik Kongresi. Antalya, Kongre Kitabı, 35-39.
- Bagby, R. M. E., Gilchrist, J., Rector, N. A., Dickens, S. E., Joffe, R. T., Levitt, A., Leviton, R. D. ve Kennedy, S. H. (2001). The Stability and Validity of The Sociotropy and Autonomy Personality Dimensions as Measured By The Revised Personal Style Inventory. *Cognitive Therapy and Research*, 25 (6), 765-779.
- Bartel, C.A. ve J. Dutton, (2000). Ambiguous Organizational Memberships: Constructing Organizational Identities in Interactions With Others. *Administrative Science Quarterly*, 46, 379-413.
- Baydoğan, M. ve İ. Dağ (2008). Hemodiyaliz Hastalarındaki Depresiflik Düzeyinin Yordanmasında Kontrol Odağı, Öğrenilmiş Güçlük ve Sosyotropi-Otonomi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 19(1), 19-28.

- Beck A. T, Epstein, N, Harrison, R. P. ve Emery, G. (1983). Development of The Sociotropy–Autonomy Scale: A Measure Of Personality Factors in Psychopathology. Philadelphia, University Of Pennsylvania.
- Beck, R., Taylor, C. ve Robbins M. (2003). Missing Home: Sociotropy and Autonomy and Their Relationship to Psychological Distress and Homesickness in College Freshmen. *Anxiety, Stress, and Coping*, 16 (2), 155-166.
- Bieling, P. J, Beck, A. T, Brown, G. K. (2000). The Sociotropy–Autonomy Scale: Structure and Implications. *Cognitive Therapy and Research*, 24 (6), 763–780.
- Büyüköztürk, Ş. (2001). *Deneysel Desenler*. Ankara: Pegema Yayıncılık.
- Cremer, D. (2005). Procedural and Distributive Justice Effects Moderated By Organizational Identification. *Journal of Managerial Psychology*, 20 (1), 4-13.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., ve Harquail, C. V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39 (2), 239-263.
- Dukerich, J. M., Golden, B. R. ve Shortell, S. M. (2002). Beauty is in The Eye of The Beholder: The Impact of Organizational Identification, Identity and Image on The Cooperative Behaviors of Physicians. *Administrative Science Quarterly*, 47 (3), 507-533.
- Engin, E. ve Cam, O. (2009). Effect Of Self-Awareness Education on The Self-Efficacy and Sociotropy–Autonomy Characteristics of Nurses in A Psychiatry Clinic. *Archives Of Psychiatric Nursing*, 23 (2), 148–156.
- Fındık, M. (2011). Algılanan Örgütsel Destegın, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Araştırması: Konya Aile Hekimleri Örneđi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Fresco, D. F, Sampson, W. S, Craighead, L. W. ve Koons A. N. (2001). The Relationship of Sociotropy and Autonomy to Symptoms of Depression and Anxiety. *Journal Of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 15 (1), 17-31.
- Gorski J. ve Young, M. A. (2002). Sociotropy/Autonomy, Selfconstrual, Response Style, and Gender in Adolescents. *Personality and Individual Differences*, 32, 463–478.
- Hilton, C. ve Cook, E. M. (2004). Examining The Personality Dimensions of Sociotropy and Autonomy in Older People With Dementia: Their Relevance To Person Centred Care, Behavioural And Cognitive Psychotherapy, 32, 457-465.
- İşcan, Ö. F. (2006). “Dönüştürücü/Etkileşimci Liderlik Algısı Ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisinde Bireysel Farklılıkların Rolü”. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6 (11), 160-177.
- Kabakçı, E. (2001). Üniversite Öğrencilerinde Sosyotropik/Otonomik Kişilik Özellikleri, Yaşam Olayları ve Depresif Belirtiler. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 12 (4), 273-282.
- Kalaycı, Ş. (2005). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Ltd. Şti.

- Kaya, N., Aştı, T., Acaroğlu, R., Kaya, H. ve Şendir M. (2006). Hemşire Öğrencilerin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özellikleri ve İlişkili Faktörlerin İncelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 10 (3), 1-11.
- Kreiner, G. E. ve Ashforth, B. E. (2004). Evidence Toward an Expanded Model Of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 25 (1), 1–27.
- Lipponen, J. K., (2001). Organizational Identifications, Antecedents and Consequences of Identifications, in A Shipyard Context. University of Helsinki Department of Social Psychology, *Social Psychological Studies* 4, Helsinki, 1-127.
- Lynch, T. R, Robins, C. J. ve Morse, J. Q., (2003). Couple Functioning in Depression: The Roles Of Sociotropy and Autonomy. *Journal of Clinical Psychology*, 59 (12), 93-103.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1992). Alumni and Their Alma Mater: A Partial Test of A Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13 (2), 103–123.
- Mael, F. A. ve Ashforth, B. E. (1995). Loyal From Day One: Biodata, Organizational Identification, And Turnover Among Newcomers. *Personnel Psychology*, 48 (2), 309-333.
- Malak, A. G. B. ve Üstün, B. (2011). Hemşirelerin Sosyotropi-Otonomi Kişilik Özellikleri ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi. Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi, 18 (2), 1-16.
- Miller, V. D., Allen, M., Casey, M. K., ve Johnson, J. R. (2000). Reconsidering The Organizational Identification Questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13 (4), 626-658.
- Nakip, M. (2006). Pazarlama Araştırmaları ve Teknikler ve (SPSS Destekli) Uygulamalar. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Olkkonen, M.E. ve Lipponen, J. (2006). Relationships Between Organizational Justice, Identification With Organization and Work Unit, and Group-Related Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Otacıoğlu, S. G. (2008). Müzik Öğretmenlerinin Sosyotropik ve Otonomik Kişilik Özellikleri İle Depresyon Düzeyleri Üzerine İlişkisel Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), 35-50.
- Otani, K., Suzuki, A., Kamata, M., Matsumoto, Y., Shibuya, N., ve Sadahiro, R. (2011), Relationships of Sociotropy and Autonomy With Dimensions of The Temperament and Character Inventory in Healthy Subjects. *Comprehensive Psychiatry*, 52, 507–510.
- Öktem, Ş., Turgut, H. Ve Tokmak, İ. (2013). Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Motivasyonuna Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (1), 79-92.
- Polat, M. ve Meydan, C., H. (2010). Örgütsel Özdeşleşmenin Sinizm ve İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9 (1), 145-172.

- Sato T. (2003). Sociotropy and Autonomy: The Nature of Vulnerability. *The Journal of Psychology*, 137 (5): 447-466.
- Sato, T. ve Mccann, D. (2007). Sociotropy-Autonomy and Interpersonal Problems. *Depression and Anxiety*, 24, 153-162.
- Scott, S. G. ve Lane, V. R. (2000). A Stakeholder Approach to Organizational Identity. *The Academy of Management Review*, 25 (1), 43-62.
- Sevüktekin, M. (2007). *Ekonometrik Zaman Serileri Analizi*. Ankara, Nobel Yayınevi.
- Shih J. H. (2006). Sex Differences in Stres Generation: An Examination of Sociotropy/Autonomy, Stres and Depressive Symptomps. *Society for Personality and Social Psychology*, 32 (4), 434- 446.
- Solmaz, S. A., Erdoğan, Ç., Türkay O. ve Korkutata, A. (2012). Sosyotropi ve Otonomi Kişilik Özelliklerinin Turizmde Kariyer Yapma İsteği Üzerindeki Etkileri. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3, 47-70.
- Sutherland, R. veS. Morley (2008). Self-Pain Enmeshment: Future Possible Selves, Sociotropy, Autonomy and Adjustment to Chronic Pain, *Pain*, 137, 366-377.
- Şahin, N. H., Ulusoy, M. ve Şahin, N. (1993). Exploring The Sociotropy-Autonomy Dimensions in A Sample of Turkish Psychiatric Inpatients. *Journal of Clinical Psychology*, 49, 751-763.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation Between Social Groups: Studies in the Social Psychology of Intergroup Relations*. London: Academic Press.
- Tokmak, İ., Turgut, H. ve Öktem, Ş. (2013). Turizm ve Otelcilik Öğrencilerinin Sosyotropik-Otonomik Kişilik Özelliklerinin İletişim Becerilerine Etkisi. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 24 (1), 83-95.
- Tüzün, İ. K. (2006). *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Dick, R., Wagner, U., Stellmacher, J. ve Christ, O. (2004). The Utility of A Broader Conceptualization of Organizational Identification: Which Aspects Really Matter??. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 171-191.
- Westmaas, J. L., Ferrence, R. ve Wild, T. C. (2006). Autonomy (Vs. Sociotropy) and Depressive Symptoms in Quitting Smoking: Evidence For Trait-Congruence and The Role Of Gender, *Addictive Behaviors*, 31 (10), 1744–1760.

#### **İnternet Aktarmaları:**

URL 1: <http://www.balikesirkulturturizm.gov.tr/TR,148571/isletme-belgeli-konaklama-tesisleri-listesi.html> (Erişim tarihi: 13.04.2017).

## **Extensive Summary**

### **The Effect of Sociotropic and Autonomic Personality Characteristics of the Hotel Employees on the Organizational Identification Levels**

Personality is a sort of relationship that the individual establishes with his/her internal and external environment and which is distinguished from others' in its consistent and structured form. Beck (1983) divided the personality as Sociotropy and Autonomy. Sociotropic and autonomous people can experience life events differently. Highly sociotropic individuals are greatly effort having close relationships with others. On the contrary, highly autonomous individuals are characterized as motivated toward success and independence.

Organizational identification refers to a psychological linkage between the individual and the organization (Kreiner ve Ashforth, 2004, s. 2). Employees who identified with their organizations that have identified themselves with organizational values and goals are those who have established a psychological bond with the organization, feel proud to be part of the organization, and tend to affiliate themselves with the achievements of the organization. There are many factors that affect the organizational identification levels of employees. One of these is the personality characteristics of the employees. Personality characteristics of employees affect their attitudes and behaviors towards their organizations, so it is thought that personality trait will also affect the level of organizational identification. From this point of, the purpose of the study is to find out, whether or not hotel employees have tendency to sociotropic or autonomic personality characteristics and to examine whether there are negative or positive effects of these personality traits on organizational identification.

#### **METHODOLOGY**

In this study, The "Sociotropy and Autonomy Scale" developed by Beck, Epstein, Harrison ve Emery (1983) and "Organizational Identification Scale" developed by Mael ve Ashforth (1992) were used for the purpose of gathering data. Before the survey form is implemented, a pilot work was done on 28 employees and the final form of the survey was designed, after the necessary corrections were made. Within the scope of the research, all employees working in hotels in Balıkesir city center in the research were included. The prepared questionnaires were applied to the 174 employees. The statistical program was used for the analysis of the data obtained in the research. In the evaluation of the data, percentage, mean, standard deviation, Pearson correlation and multiple regression analysis methods were used.

#### **FINDINGS**

According to the findings of the study, hotel employees' mean sociotropy scale scores were determined as  $\bar{x}=74,25$  points, while the autonomy scale scores were  $\bar{x}=93,77$  points. The results from this study show that was determined positive correlated with organizational identification levels with separation anxiety and personal success subscales and autonomy. However, negative correlated was find out with organizational identification levels with s sociotropic personality. Findings demonstrate that personal success, which can be identified as the subordinate dimension of the autonomic personality traits, effects organizational identification in the positive

direction. Also, separation anxiety, which is defined as sub-dimensions of sociotropic personality traits, effects organizational identification in the negative direction.

## **CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS**

Despite the abundance of studies on sociotropic ve autonomic personality and organizational identification, no study investigating was found the effect of sociotropic and autonomic personality on organizational identification. In awareness of this research gap, the current study was examined the relationship among sociotropic and outonomic personality and organizational identification. Every human being has a unique personality, determined by the specific combination of different personality features. Different personality features lead to their very different attitude and behaviour in organizations. Organizational identification which is one of these directly affects of employees productivity and organizational success. Therefore, knowing the personality characteristics of employees is very important. For the success of hotel businesses, the level of organizational identification of employees is extremely important. For this reason, the personality trait must be suitable for organizational identification. It has been determined that the personal success which is the subdimension of the autonomic personality is an important factor affecting the level of organizational identification of the employees. This result emphasizes the importance of success in terms of employees. Therefore, in order to increase organizational identification levels of employees, it is necessary to make regulations to increase the success and motivate of employees. The providing of equipment to required by the job, giving achievement awards and the effective use of motivational tools and training of employee' will increase personal success and the level of organizational identification of employees.